

平成 26 年度の 年金額の改定について



厚生労働省は、平成 26 年度の年金額を 0.7%引き下げると発表しました。これは、国民年金、厚生年金を受給しているすべての人が対象となり、受取額が変わるのは、4 月分の年金が支払われる 6 月からです。

◇ 年金額改定の経過について

年金額は物価と賃金の変動に応じて毎年度改定しますが、現在支給されている年金額は、平成 12 年度から平成 14 年度にかけて物価が下がったにもかかわらず特例的に据え置いた影響で、本来の水準より高い「特例水準」となっています。

そこで、去年 10 月分から 1%の引き下げが実施されましたが、まだ本来の水準より 1.5%高いままです。そのため、年金額は段階的に引き下げられることになっており、平成 26 年度は 1%の減額が予定されましたが、平成 25 年の物価や賃金の変動を考慮して引き下げ幅が縮小されることになりました。



0.7%の引き下げで、国民年金を満額で受給している人は、月額 6 万 4,875 円から 475 円減って、6 万 4,400 円となります。夫婦 2 人の標準的な世帯では、厚生年金が 22 万 8,591 円から 1,666 円減って 22 万 6,925 円となります。なお、厚生労働省では、平成 27 年 4 月にさらに 0.5%引き下げる予定です。

◇ 年金保険料の引き上げについて

平成 16 年度の制度改正により、国民年金と厚生年金の保険料が平成 29 年度まで毎年引き上げられることが決定しています。平成 26 年度の国民年金の保険料は 4 月分から 210 円上がり、月額 1 万 5,250 円になります。そして、会社員が加入する厚生年金の保険料率は、毎年 0.354%引き上げられており、現在 17.12%（労使折半で負担）ですが、今年 9 月分から 17.474%となります。

さらに、厚生労働省は 4 月から 2 年間の国民年金保険料を前払いできる制度を導入するため、平成 27 年度の国民年金保険料を発表しました。それによりますと、平成 27 年度は平成 26 年度よりさらに月 340 円引き上げられ 1 万 5,590 円となります。

こうした保険料引き上げの背景には、少子高齢化による年金財政の悪化という現状があります。年金受給者が増える一方で、それを支える年代の人口が減少し続けているのです。

◇ 国民年金保険料の徴収強化について

厚生労働省は来年度から、所得が年間 400 万円以上で 13 ヶ月連続して国民年金保険料を滞納している人全員に対し、財産を差し押さえる旨を予告する督促状を送り、強制徴収をする方針です。対象者は約 14 万人といわれます。

支払いが可能であるにもかかわらず保険料を納付しない滞納者が多数いることは、真面目に納付している方の納付意欲を削ぐことにもなりかねず、連帯の仕組みを危うくすることになるためということです。

納付しなかった場合には税金のように延滞金が課せられ、財産を差し押さえる前の督促も実施されません。督促に応じない場合には財産を差し押さえられることとなります。

◇ 協会けんぽの健康保険料率は、3年連続で据置きとなります。

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、平成26年度における保険料率（全国平均）について、3年連続で10%に据え置く方針を決めました。各都道府県ともに保険料率は変更しません。財政難ではあるものの、大企業の健康保険組合に比べ料率が高いことから、準備金を取り崩すことにより、労使の負担がさらに増えることを避けるねらいです。

◇ 協会けんぽの介護保険料率は、引き上げとなります。

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、平成26年度の介護保険料率を1.72%に引き上げる（前年度比0.17ポイント増）ことを発表しました。介護給付費が年々増加していることに伴い、協会けんぽが負担しなければならない額（介護納付金）も増加し、700億円程度の赤字が見込まれるためです。

◇ 国民年金保険料の免除制度について



国民年金保険料の免除制度により、免除される額は、『全額』『4分の3』『半額』『4分の1』の四種類があります。保険料免除は保険料未納と異なり、免除となっている期間についても、受給資格期間に算入されますが、保険料を全額納付した場合と比べて年金額が低額となります（下表参照）。しかし、免除等の承認を受けた期間の保険料については、後から納付（追納）することにより、老齢基礎年金の年金額を増やすこともできます。

	老齢基礎年金		障害基礎年金 遺族基礎年金 (受給資格期間への算入)
	受給資格期間への算入	年金額への反映 (免除時期による反映割合)	
全額納付	○	○	○
全額免除	○	○(～H21.3月：1/3・H21.4月～：1/2)	○
4分の3免除	○	○(～H21.3月：1/2・H21.4月～：5/8)	○
半額免除	○	○(～H21.3月：2/3・H21.4月～：6/8)	○
4分の1免除	○	○(～H21.3月：5/6・H21.4月～：7/8)	○
未納	×	×	×

◎ 保険料免除の所得基準は、前年所得が下記の計算式で計算した金額の範囲内であることが条件です。

①全額免除	$(扶養親族等の数 + 1) \times 35万円 + 22万円$
②4分の3免除	78万円 + 扶養親族等控除額 + 社会保険料控除額等
③半額免除	118万円 + 扶養親族等控除額 + 社会保険料控除額等



競業禁止の有効性について

◇ 競業禁止とは？

競業禁止とは、自社の社員が同業他社に再就職しないように禁止することをいいます。会社としては、社員が在籍している間に得たノウハウや情報を同業他社で利用されたりすれば、損失は計り知れないものがあります。そうしたリスクを考えると、できるだけ退職する者には同業他社に転職してほしくないものです。そこで、社員に競業禁止の義務を課すことになるわけですが、果たして、実際のところ競業禁止の有効性はどの程度なのでしょうか？



◇ 競業禁止の条件について

まず、この問題で真っ先に押さえておかなければならないのは、憲法 22 条です。いわゆる、「職業選択の自由」を定めた条文で「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する」としています。つまり、競業禁止は、この憲法 22 条を制限することになるため、これを有効にするのは大変ではあります。

ただ、裁判例では「競業禁止の内容が必要最小限の範囲であり、また当該競業禁止義務に従業員に負担させるに足りうる事情が存するなど合理的なものでなければならない」（平 12.6.19 大阪地裁判決）と条件つきで認めたものや、「習得した業務上の知識、経験、技術は労働者の人格的財産の一部をなすもので、これを退職後にどのように生かして利用していくかは各人の自由に属し、特約もなしにこの自由を拘束することはできない」（昭 43.3.27 金沢地裁判決「中部機械製作所事件」）と、特約がなければ競業禁止の義務を課すことはできないとしたものもあります。

競業禁止に関する裁判例は数多くあるため有効性の基準を定めるのは困難です。しかしながら、数多くある裁判例を見ると、認められるか否かは下記の条件を総合的に満たしているかどうかが重要なポイントになっているのも事実です。

1. 競業禁止の対象となる期間、地域、業種や職種を限定しているか。
2. 在籍中に特別な業務を行っていたか。
3. 何らかの代償的な手当を支払っていたか。
4. 誓約書や就業規則で定めているか。

このようになんかなり限定的な条件が示されており、特に社内における地位の高い者で重要な業務を担っていることが必要だと言うことができます。そのため、一般社員に関しては余程のことがない限り、認められることがないでしょう。

また、競業禁止の期間が話題になることもよくありますが、これもケース・バイ・ケースとなっており、3年で認められたケースもあれば1年でも認められなかったケースもあります。そのため一般的には2年程度が妥当として誓約書や就業規則に2年と設けているケースが多いようです。競業禁止は特に判断が難しい事項ですから、お悩みがございましたらまずは弊所にお問い合わせください。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は3月31日に配信いたします。（石田久男）

発行元：石田労務管理事務所

発行人：石田久男

発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790

<http://www.ishidalmo.com/index.html>